

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN PADA PERUSAHAAN PT ULTRA PRIMA ABADI SURABAYA

Valencia Agatha Mahadiva Kinanti

vagatha1710@gmail.com

Heru Suprihhadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research determines and analyses the effect of motivation, discipline, and work burden on the employees' performance in the sales department at PT Ultra Prima Abadi Surabaya. Furthermore, work motivation was measured by physical needs, safety needs, social needs, appreciation needs, and selfactualization needs. Discipline was measured by time preciseness, obey with companies' regulations, and accountability in companies. The work burden was measured by targets to be achieved, work conditions, use of time, and work standards. Meanwhile, the employees' performance was measured by work quality, number of tasks, efficiency, and time punctuality. The research applies quantitatively with a descriptive approach. Moreover, the population consists 50 sales employees at PT Ultra Prima Abadi Surabaya. The data collection technique used was a saturated sampling technique with total sample of 50 respondents. The instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed to the respondents through Gform. Moreover, the data analysis technique used multiple linear regression analysis with the instrument of SPSS program 26 version. The result indicates that work motivation, work discipline, and work burden has a significant effect on the employees performance in the sales department at PT Ultra Prima Abadi Surabaya.

Keywords: work motivation, work discipline, work burden, and employees' performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT Ultra Prima Abadi Surabaya. Motivasi kerja diukur dengan kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan perwujudan diri. Disiplin kerja diukur dengan ketepatan waktu, mematuhi peraturan perusahaan, rasa tanggung jawab di perusahaan. Beban kerja diukur dengan target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, standar pekerjaan. Kemudian kinerja karyawan diukur dengan mutu pekerjaan, jumlah pekerjaan, efisiensi, ketepatan waktu. Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah sales di PT Ultra Prima Abadi Surabaya yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu menggunakan Teknik sampling jenuh, sehingga di dapatkan sampel berjumlah 50 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menyebar kuesioner yang disebar kepada responden melalui (gform). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan alat bantu melalui program SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada perusahaan PT Ultra Prima Abadi Surabaya.

Kata Kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, beban kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Era yang semakin berkembang membuat perusahaan memerlukan tenaga kerja yang memiliki jiwa kompetisi serta kualitas tinggi. Persaingan bisnis yang sangat ketat memaksa perusahaan untuk melaksanakan berbagai strategi guna memastikan kemajuan usaha mereka, di mana perusahaan akan menghadapi berbagai permintaan dari pemilik atau investor untuk merealisasikan visi dan misi mereka dengan meningkatkan pendapatan atau laba. Keberadaan suatu perusahaan pastinya memiliki tujuan dan harapan agar bisa bertahan

dalam waktu lama atau bisa terus berkembang secara berkelanjutan. Sebagai evaluasinya adalah seberapa jauh keberhasilan sebuah perusahaan, perlu memperhatikan kinerja yang diperoleh para karyawan dalam perusahaan tersebut.

Hal ini dapat dicapai dengan memberikan kenyamanan maksimum bagi para karyawannya, sehingga mereka bisa mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan, seperti melakukan *breaving* terlebih dahulu untuk memberikan perencanaan atau strategi dalam penjualan dan mendiskusikan keluhan yang muncul di lapangan. Namun permasalahan yang muncul ialah bahwa atasan tidak dapat membantu hubungan sosial antar tim yang tidak berjalan dengan baik karena adanya kecemburuan sosial dengan pencapaian masing-masing antar tim, sehingga hal tersebut dapat menurunkan motivasi dan mempengaruhi performa kinerja individu atau tim.

Faktor lain yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin karyawan sangat diperlukan agar tanggung jawab atau tugas yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai aturan perusahaan yang telah ditetapkan. Namun, berdasarkan hasil observasi yang didapatkan bahwa terdapat sejumlah *sales* di PT Ultra Prima Abadi Surabaya yang tidak mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti ketidaksesuaian waktu kedatangan *sales* dengan jam kerja dan adanya absensi pada hari kerja. Karyawan bagian penjualan di PT Ultra Prima Abadi Surabaya ini memiliki jam kerja yang normalnya mulai dari jam 07.30 WIB sampai 15.30 WIB.

Selain motivasi dan disiplin, faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan adalah beban kerja. Karyawan sering kali mendapati tugas yang tidak termasuk dalam tanggung jawab mereka atau tidak sesuai dengan *jobdesk* yang mereka jalani. Hal ini sebenarnya akan memberikan pengaruh negatif terhadap hasil kinerja yang diperoleh. Sebab ketika karyawan dibebani dengan pekerjaan yang terlalu banyak, tentu saja tugas yang dilaksanakan tidak akan dapat dilakukan dengan baik karena jumlah tugas yang diterima terlalu banyak.

Hasil penelitian Suhardi (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Hidayat (2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Lumintang *et al.*, (2019) mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Christian *et al.*, (2021) mengindikasikan bahwa disiplin kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Sulasti (2020) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Farhan (2024) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian dan hasil-hasil penelitian yang masih berbeda, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT Ultra Prima Abadi di Surabaya?, (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT Ultra Prima Abadi di Surabaya?, (3) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT Ultra Prima Abadi di Surabaya?

TINJAUAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Simanjuntak *et al.*, (2021:131) merupakan sebuah dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk mengerjakan suatu tugas dengan antusias, memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki demi menggapai hasil kerja yang diinginkan dan mencapai tujuan yang diimpikannya.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah bentuk dedikasi terhadap kepatuhan norma-norma yang diakui sebagai tanggung jawab. Menurut Agustina (2023:84) bahwa meningkatnya disiplin di kalangan

karyawan sejalan dengan peningkatan kinerja mereka, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk berupaya lebih agar mencapai visi dan sasaran perusahaan atau organisasi.

Beban Kerja

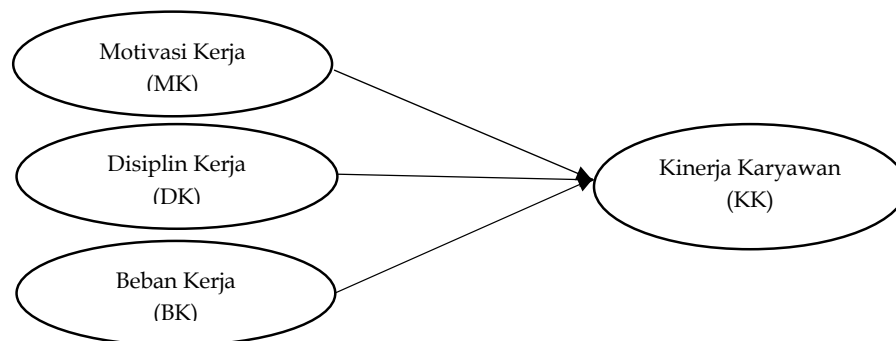
Berisi sesuai dengan teori yang mendukung. Beban kerja menurut Utami *et al.*, (2020:89) mengacu pada tugas yang harus diselesaikan karyawan sebagai bagian dari pekerjaannya, berdasarkan yang dibutuhkan perusahaan dalam kurun waktu tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan, dan sejalan dengan tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Safitri *et al.*, (2021:14) adalah hasil kemampuan individu dalam menerapkan keahlian tertentu saat melaksanakan tugas yang telah diberikan. Sehingga kinerja dapat disimpulkan bahwa performa karyawan merupakan kemampuan untuk memenuhi syarat-syarat pekerjaan, di mana sasaran kerja berhasil dicapai dalam tenggat waktu yang ditentukan tanpa melebihi batas yang ada.

Rerangka Konseptual

Kerangka ini bertujuan untuk menjelaskan variabel dalam penelitian dan menggambarkan hubungan antara variabel yang diteliti. Agar analisis lebih mudah, peneliti menyederhanakan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Gambar 1 menjelaskan hubungan antara kinerja karyawan sebagai variabel dependen dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja sebagai variabel independen. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja digunakan untuk mempengaruhi kinerja perusahaan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2020:143) motivasi adalah sebuah metode untuk menstimulasi potensi dan kemampuan yang ada pada karyawan supaya bersedia bekerja sama dengan efisien demi mencapai target yang telah ditentukan, adanya motivasi dapat mencapai target perusahaan. Langkah untuk meningkatkan semangat kerja dilakukan dengan memenuhi kebutuhan serta harapan para pekerja. Jika kebutuhan itu terpenuhi, karyawan akan merasa lebih termotivasi, merasa puas, dan semangat kerja mereka akan meningkat, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang optimal.

H₁ : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Raymond *et al.*, (2023) disiplin kerja merupakan sikap yang menunjukkan rasa hormat, ketaatan, dan kepatuhan terhadap semua ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Signifikansi disiplin profesional berada pada kemampuannya dalam meningkatkan mutu *output*, volume kerja, dan efisiensi waktu yang, pada akhirnya, berpengaruh pada performa karyawan.

H₂: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Tarwaka dalam Sembiring (2022) beban kerja yang berat bisa menyebabkan penurunan kinerja. Ini menunjukkan bahwa semakin besar tekanan yang dihadapi oleh pegawai, semakin berpengaruh terhadap hasil kerja mereka. Dalam keadaan ini, karyawan harus memberikan lebih banyak usaha dari biasanya untuk menyelesaikan tugas yang ada.

H₃: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang diteliti mencakup semua karyawan yang bekerja di bagian penjualan atau *sales* di PT Ultra Prima Abadi Surabaya yang berjumlah 50 karyawan (responden). Semua karyawan bagian penjualan atau *sales* di PT Ultra Prima Abadi Surabaya dijadikan sampel yang berjumlah 50 karyawan dengan metode sampling jenuh, yang berarti seluruh anggota dari populasi diikuti sertakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam mengumpulkan data untuk penelitian ini adalah dengan menerapkan survei yang memanfaatkan kuesioner sebagai alat pengumpulan informasi. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan yang ditulis dan perlu dijawab oleh para responden. Peneliti mengumpulkan data dengan cara merancang daftar pertanyaan mengenai variabel-variabel yang akan dianalisis.

Jenis Data

Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan oleh peneliti kepada 50 karyawan bagian penjualan pada PT. Ultra Prima Abadi Surabaya yang kemudian akan diisi oleh para *sales* dan menjadi objek pertama dalam penelitian ini.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel merupakan jenis dengan kategori spesifik yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan menghasilkan kesimpulan. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat dimaknai sebagai sebuah proses yang mendukung perusahaan dalam membangun dan memacu semangat karyawan bagian penjualan pada PT Ultra Prima Abadi di Surabaya untuk mencapai produktivitas karyawan yang diharapkan.

Disiplin Kerja

Disiplin berarti kesadaran dan kesiapan karyawan bagian penjualan pada PT Ultra Prima Abadi di Surabaya untuk mengikuti segala ketentuan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegaskan dalam lingkungan suatu organisasi.

Beban Kerja

Beban kerja mencakup semua aktivitas atau tanggung jawab yang harus diatasi oleh tiap karyawan di PT Ultra Prima Abadi di Surabaya dalam waktu yang telah ditentukan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah output dari apa yang telah dilakukan atau diraih oleh karyawan di PT Ultra Prima Abadi di Surabaya. Kinerja dapat dinilai berdasarkan kemampuan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditugaskan.

Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan uji kelayakan model.

Analisis Regresi Linear Berganda

Ghozali (2019) menjelaskan bahwa regresi linear berganda adalah untuk memahami dampak beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Perhitungan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$KK = a + b_1MK + b_2DK + b_3BK + e,$$

Keterangan:

KK	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
MK	= Motivasi Kerja
DK	= Disiplin Kerja
BK	= Beban Kerja
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien regresi dari masing – masing variabel bebas
e	= Standard Error

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan menentukan apakah kuesioner dapat dianggap sebagai alat ukur yang valid atau tidak. Kriteria yang digunakan ialah jika nilai r hitung < 0,05, maka instrumen atau pernyataan tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan total skor, sehingga dinyatakan valid. Sedangkan jika nilai r hitung > 0,05, maka instrumen atau pernyataan tersebut tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan total skor, sehingga dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2019:45) mengungkapkan reliabilitas berfungsi untuk menilai konsistensi indikator-indikator dalam kuesioner yang berkaitan dengan suatu variabel. Kuesioner disebut reliabel jika jawaban individu atas pertanyaan tetap konsisten dalam waktu yang berbeda. Dalam penelitian ini, teknik yang diterapkan adalah *Cronbach alpha* (α): Jika nilai *Cronbach alpha* > 0,60, maka pertanyaan tersebut diakui reliabel, sedangkan Jika nilai *Cronbach alpha* < 0,60, maka pertanyaan tersebut diakui tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2019) mengungkapkan uji normalitas digunakan untuk menentukan adanya distribusi normal ditemukan dalam model regresi pada variabel independen dan dependen. Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai probabilitas (sig) > 0,05, maka data yang diteliti memiliki distribusi normal, sedangkan jika nilai probabilitas (sig) < 0,05, maka data yang diteliti tidak memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Ghozali (2019) mengungkapkan uji ini digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yang dapat terjadi antara variabel independen. Kriteria pengujiannya yaitu

nilai *tolerance* < 0,10 atau VIF > 10, artinya bahwa terjadi multikolinieritas, sedangkan jika nilai *tolerance* > 0,10 atau VIF < 10, artinya bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2019) mengungkapkan uji heteroskedastisitas untuk mengidentifikasi apakah terdapat variasi yang tidak konsisten dalam model regresi antara satu residu pengamatan dengan residu pengamatan lainnya. Jika variasi tersebut berasal dari satu residu, itu disebut homoskedastisitas, dan jika berasal dari dua residu yang berbeda, ini dinamakan heteroskedastisitas. Model regresi yang ideal adalah memenuhi homoskedastisitas, atau tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Ghozali (2019:98) mengungkapkan uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel yang bersifat bebas atau independen dalam model mempengaruhi secara simultan variabel yang tergantung atau dependen. Kriteria untuk pengujian ini yaitu jika nilai signifikansi uji F < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model ini dapat digunakan dalam penelitian, sedangkan jika nilai signifikansi uji F > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model ini tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2019:97) mengungkapkan koefisien determinasi secara umum menilai seberapa baik model menjelaskan variabilitas dalam variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol hingga satu. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen hanya memberikan sedikit penjelasan terhadap variasi dalam variabel begitupun sebaliknya.

Uji Hipotesis (Uji t)

Ghozali (2019:99) mengungkapkan Uji t dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen guna mengukur sejauh mana pengaruh tersebut. Kriteria untuk pengujian ini yaitu jika nilai signifikansi < 0,05, maka variabel independen memberikan dampak yang signifikan terhadap variabel dependen secara terpisah, sedangkan jika nilai signifikansi > 0,05, maka variabel independen tidak memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen secara terpisah

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	0,772	1,427
Motivasi Kerja (MK)	0,274	0,096
Disiplin Kerja (DK)	0,555	0,167
Beban Kerja (BK)	0,205	0,092

a. Dependent variabele: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil Tabel 1, bentuk analisis regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$KK = 0,772 + 0,274MK + 0,555DK + 0,205BK + e$$

Hasil regresi linear berganda dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Kinerja Karyawan memiliki nilai konstan sebesar 0,772 ketika Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja dianggap setara dengan 0. (2) Motivasi Kerja yang mencapai sebesar 0,274 menunjukkan adanya keterkaitan positif dengan Kinerja Karyawan, yang berarti peningkatan Motivasi Kerja akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan. (3) Disiplin Kerja yang bernilai 0,555 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang positif dengan Kinerja Karyawan. (4) Beban Kerja sebesar 0,205 menunjukkan bahwa Beban Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan, yang berarti bahwa peningkatan Beban Kerja akan diikuti oleh Kinerja Karyawan.

Uji Instrumen penelitian
Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig. (2-Tailed)
Motivasi Kerja (MK)	Kebutuhan fisik	0,000
	Kebutuhan rasa aman	0,000
	Kebutuhan sosial	0,000
	Kebutuhan akan penghargaan	0,000
	Kebutuhan perwujudan diri	0,000
Disiplin Kerja (DK)	Ketepatan waktu	0,000
	Mematuhi peraturan perusahaan	0,000
	Rasa tanggung jawab di perusahaan	0,000
Beban Kerja (BK)	Target yang harus dicapai	0,000
	Kondisi pekerjaan	0,000
	Penggunaan waktu	0,000
	Standar pekerjaan	0,000
Kinerja Karyawan (KK)	Mutu pekerjaan	0,000
	Jumlah pekerjaan	0,000
	Efisiensi	0,000
	Ketepatan waktu	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Hasil uji validitas pada tabel 2 dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Nilai Sig. (2-tailed) dari variabel Motivasi Kerja indikator 1 sampai 5 yaitu kurang dari 0,05 yang artinya 5 indikator dari Motivasi Kerja adalah valid. (2) Nilai Sig. (2-tailed) dari variabel Disiplin Kerja indikator 1 sampai 3 yaitu kurang dari 0,05 yang artinya 3 indikator dari Disiplin Kerja adalah valid. (3) Nilai Sig. (2-tailed) dari variabel Beban Kerja indikator 1 sampai 4 yaitu kurang dari 0,05 yang artinya 4 indikator dari Beban Kerja adalah valid. (4) Nilai Sig. (2-tailed) dari variabel kinerja karyawan indikator 1 sampai 4 yaitu kurang dari 0,05 yang artinya 4 indikator dari kinerja karyawan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

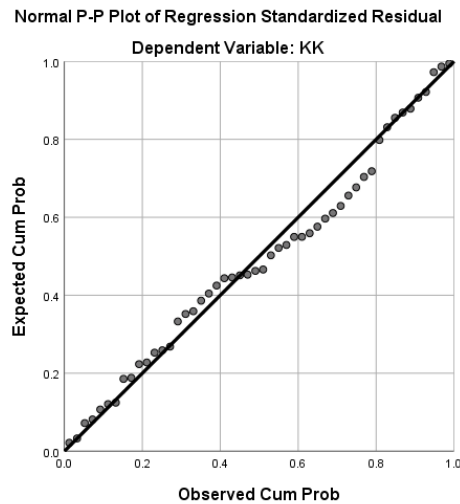
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi Kerja (MK)	0,804	5
Disiplin Kerja (DK)	0,616	3
Beban Kerja (BK)	0,806	4
Kinerja Karyawan (KK)	0,843	4

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3 dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Nilai *cronbach's alpha* dari variabel Motivasi Kerja indikator 1 sampai 5 yaitu 0,804 dan lebih dari 0,60 yang

artinya 5 indikator dari Motivasi Kerja adalah reliabel. (2) Nilai *cronbach's alpha* dari variabel Disiplin Kerja indikator 1 sampai 3 yaitu 0,616 dan lebih dari 0,60 yang artinya 3 indikator dari Disiplin Kerja adalah reliabel. (3) Nilai *cronbach's alpha* dari variabel Beban Kerja indikator 1 sampai 4 yaitu 0,806 dan lebih dari 0,60 yang artinya 4 indikator dari Beban Kerja adalah reliabel. (4) Nilai *cronbach's alpha* dari variabel kinerja karyawan indikator 1 sampai 4 yaitu 0,843 dan lebih dari 0,60 yang artinya 4 indikator dari kinerja karyawan adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 2
Hasil Uji Normal Probability Plot
Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Grafik normal p-plot pada gambar 2 menjelaskan bahwa lengkungan tersebut mengikuti bentuk P-P Plot di sekitar garis regresi. Grafik P-P Plot menunjukkan bahwa data terdistribusi di sekitar garis diagonal tersebut. Oleh karena itu, model regresi dapat dikatakan berdistribusi normal dan memenuhi syarat asumsi normalitas. Regresi dapat dikatakan berdistribusi normal dan memenuhi syarat asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

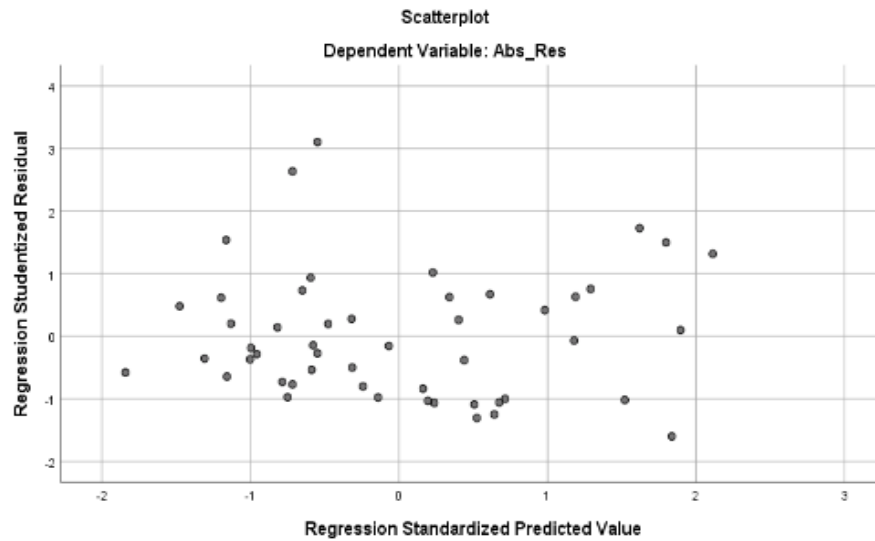
Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (MK)	0,581	1,722
Disiplin Kerja (DK)	0,687	1,456
Beban Kerja (BK)	0,692	1,446

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Hasil uji multikolinieritas disimpulkan pada Tabel 4 yaitu: (1) Nilai VIF variabel Motivasi Kerja sebesar 1,722 dan lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas terhadap variabel Motivasi Kerja. (2) Nilai VIF untuk variabel Disiplin Kerja adalah 1,456 dan lebih kecil dari 10, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel Disiplin Kerja. (3) Nilai VIF variabel Beban Kerja sebesar 1,446 dan lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas terhadap variabel Beban Kerja.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*
Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Tabel 5
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	151,368	3	50,456	24,418	0,000 ^b
Residual	95,052	46	2,066		
Total	246,420	49			

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Hasil uji F disajikan di Tabel 5 dapat diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan kinerja karyawan dianggap layak dan dapat diterapkan dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,784 ^a	0,614	0,589	1,437

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Tabel 6 menunjukkan nilai *R Square* mencapai 0,614 atau 61,4%. Ini menunjukkan bahwa persentasi kontribusi pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan (KK) adalah 0,614 atau 61,4%. Sedangkan kontribusi hubungan variabel lain yang tidak termasuk dalam analisis model penelitian adalah 38,6%.

Uji Hipotesis (Uji t)**Tabel 7**
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	0,541	0,591
	Motivasi Kerja (MK)	2,851	0,007
	Disiplin Kerja (DK)	3,328	0,002
	Beban Kerja (BK)	2,237	0,030

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Hasil uji hipotesis disimpulkan pada Tabel 7 yaitu: (1) Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai signifikansi 0,007 dan lebih kecil dari 0,05. (2) Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai signifikansi 0,002 dan lebih kecil dari 0,05. (3) Variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai signifikansi 0,030 dan lebih kecil dari 0,05.

Pembahasan**Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini berhasil menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT Ultra Prima Abadi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan dalam motivasi kerja dapat berpotensi untuk meningkatkan kinerja karyawan, sekaligus mendukung asumsi adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT Ultra Prima Abadi. Menunjukkan tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk mencapai performa yang baik. Motivasi berfungsi sebagai cara untuk merangsang potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk berkontribusi secara efisien agar mencapai target yang telah ada Hasibuan (2020:143). Setiap individu akan bekerja secara maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan ketika memiliki motivasi tinggi untuk bekerja. Hasil penelitian oleh Fadilah (2021) mendukung hal ini, di mana menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian menjelaskan adanya pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Ultra Prima Abadi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan performa pegawai, yang memperkuat pendapat bahwa ada hubungan positif antara aspek kedisiplinan kerja dan hasil kerja pegawai di PT Ultra Prima Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat membantu pegawai mencapai performa yang baik. Menurut Siagian (2018:305), disiplin kerja adalah sikap untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat pada aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta siap menjalankan dan menerima konsekuensi bila melanggar tugas dan wewenang yang ada. Setiap individu harus menerapkan disiplin saat bekerja dengan mengikuti aturan yang ada di perusahaan agar dapat meraih kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Syardiansah *et al.*, (2022) yang menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel beban kerja terhadap performa karyawan di PT Ultra Prima Abadi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dapat berpotensi meningkatkan performa karyawan, mengonfirmasi

dugaan bahwa terdapat korelasi positif antara beban kerja dan hasil kinerja karyawan di PT Ultra Prima Abadi. Ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dan terkelola dengan baik dapat membantu karyawan mencapai kinerja yang baik pula. Beban kerja ialah sekumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh suatu dalam organisasi atau individu yang memegang jabatan tertentu dalam periode waktu yang ditentukan Sembiring (2022). Beban kerja yang baik tentu saja akan membantu individu dalam menjalankan tugas mereka secara efektif sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan visi perusahaan. Temuan tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahrumi *et al.*, (2022), menunjukkan beban kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan peneliti mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan bagian penjuallah pada perusahaan PT Ultra Prima Abadi Surabayaz., dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mendorong dan mempengaruhi kinerja karyawan. (2) Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang membuktikan bahwa disiplin kerja dapat mendorong dan mempengaruhi kinerja karyawan. (3) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga membuktikan bahwa beban kerja dapat mendorong dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dikembangkan dalam penelitian yang akan datang. Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut: (1) Penelitian ini hanya melibatkan tiga variabel independen, yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja, serta satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, sehingga tidak sepenuhnya mencerminkan situasi perusahaan yang sesungguhnya. (2) Sampel yang digunakan dalam studi ini hanya terdiri dari 50 responden. Keterbatasan jumlah responden dapat menyebabkan hasil penelitian kurang valid. (3) Teknik pengumpulan data yang diterapkan adalah kuesioner yang sepenuhnya bergantung pada pandangan responden, sehingga memungkinkan adanya bias dalam pengisian kuesioner.

Saran

Saran yang bisa diberikan antara lain untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah: (1) PT Ultra Prima Abadi perlu meningkatkan kebutuhan sosial karyawan bagian penjualan agar hubungan antar tim rukun dan dapat merasa nyaman saat bekerja. (2) PT Ultra Prima Abadi perlu meningkatkan ketepatan waktu karyawan bagian penjualan agar dapat memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan. (3) PT Ultra Prima Abadi perlu menurunkan target yang diberikan oleh karyawan agar para karyawan dapat memenuhi target yang diberikan. (4) PT Ultra Prima Abadi perlu menurunkan waktu yang diberikan para karyawan untuk memperoleh target karena waktu yang diberikan kurang realistis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z., dan R. C. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang." *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* 2 (1): 194-207.
- Fadilah, A. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Pt. Lintas Property Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Undip.

- Gustina, A. A. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Perusahaan PDAM," 1-23.
- Hasibuan, J. S., dan B. S. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Pustaka Setia* 9 (1): 23.
- _____, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jufrizen, dan T. S. 2024. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri." *Ikraith-Ekonomika* 7 (2): 166-73.
- Lengkong, F., V. P. K., dan Taroreh, R. N. 2019. Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 7, No. 1, 281-290.
- Maharani, Rahmi, dan A. B. 2019. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam." *Journal Of ManagementReview* 3 (2): 327-32.
- Safitri, Ahda, T. W., V. H., dan I. B. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (Pns) Generasi 'Y' (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta)." *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*. 8 (1): 115-27.
- Simanjuntak, L., dan Karneli, O. 2021. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan P3B Sumatera pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 18(2), 34-48.
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syardiensyah dan Rahman, M. 2022. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(1), 149-167.
- Utami, H. N., A. P., dan M. R. 2020. "Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Kebutuhan Pegawai." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 7 (2): 95-105.